



Paris le 15 Juin 2021,

Madame RECHSTEINER
Directrice des Ressources Humaines COVEA
86 rue Saint Lazare
75009 PARIS

Madame bonjour,

Notre section syndicale n'ayant pas accès à la BDES, vous trouverez ci-après nos interrogations. suite à la note COVEA « COVID 19 : MESURES SANITAIRES COVEA – guide collaborateurs – 9^{ième} version Consignes Covid-19 du 27/05/2021 »,

Il s'agit donc des mesures qui s'appliquent à l'ensemble des enseignes du groupe (MMA /FIDELIA/COVEA PJ, GMF et MAAF).

Force Ouvrière regrette qu'un grand groupe d'assurances mutuelles comme le nôtre, **ne propose pas la vaccination par son service de santé au travail, ni la fourniture d'autotests.**

Sur les informations du groupe COVEA « mesures collectives » :

Elargissement des horaires, adaptation de l'organisation.....:

Il est indiqué « en lien avec le manager... », sachant que les objectifs sont : permettre des roulements sur site et éviter l'afflux dans les transports en commun pour les salariés du groupe.

Nous saluons cette mesure, elle s'appliquera donc jusqu'à la fin de la période transitoire de sortie d'état d'urgence sanitaire fixée jusqu'au 30 septembre 2021 ?

Cette mesure implique donc l'absence de plages de fixe pour les salariés au pointage venant sur site pendant cette période ?

Si refus du manager d'appliquer ces mesures aux salariés au pointage venant sur site, sera-t-il possible pour celui-ci d'en connaître le motif ?

Est-ce pour cela qu'aucune jauge de présence des salariés sur sites n'est en place (avec par exemple des codes couleurs) ?

Dans certaines direction métiers du groupe COVEA **un jour de présence obligatoire sur site** a été instauré, cette mesure allant contre les roulements et l'afflux des salariés sur site, **nous vous demandons que cette mesure soit gelée jusqu'à la fin de la période sanitaire ?**

Restauration collective :

Déjeuner à son bureau et ou dans les réfectoires :

Concernant « les 2 mètres de distance avec les collègues et la capacité maximale du lieu (8m²/pers) » qui sera en charge de veiller aux respects des ces consignes ?

Sachant que sur certains sites la configuration des locaux ne s'y prête pas et qu'il sera difficile déjà de respecter 1 mètre entre les salariés.

Click and collect.....nous souhaitons au niveau de l'offre de réservation un accès spécifique pour cette pratique, afin que le maximum de salariés puisse avoir la possibilité de déjeuner en extérieur afin de pouvoir s'aérer le midi.

Climatisation :

« Les systèmes de ventilation et d'extraction sont vérifiés par les services concernés.... »

« Remplacement des filtres si nécessaire »

« Consignes d'aération (forçage des VMC et/ou ouverture des fenêtres) »

De nombreux salariés s'inquiètent au sujet de la climatisation sur certains sites (voir site de Nantes FIDELIA problèmes détectés et mesures prises par vos services).

Ce domaine dépendant de COVEA Immobilier, pourriez vous rassurer les salariés sur ce point en communiquant les certifications liées à la non transmission du covid 19 **sachant que certains sites ne peuvent être ventilés naturellement (impossibilité d'ouverture des fenêtres) ?**

Personnes vulnérables :

Nous notons que **leur situation ne change pas** (télétravail pas de retour sur site) jusqu'au 30/09/2021 sauf décret contraire, il conviendra aux personnes vulnérables de communiquer une attestation de leur médecin mentionnant une reprise possible du travail sur site suite à leur vaccination.

Le médecin du travail pourra alors leur délivrer une attestation pour revenir sur site ?

Merci de nous confirmer ce point.

Certaines déclinaisons étant du ressort des directions métiers, nous adressons donc un courrier à Monsieur SARDA pour la partie CSE LEMANS (FIDELIA/MMA/COVEA PJ), nous vous transmettrons copie de celui.

Dans l'attente de votre retour.

Veuillez agréer Madame la Directrice l'expression de nos salutations distinguées.

Copie :

Monsieur SARDA : Responsable du Pôle Affaires Sociales Covéa - CSE Le Mans

Madame HULEUX : Directrice des Affaires Sociales Covéa

Madame JEGOU : Chargée des Relations Sociales Covéa - CSE Le Mans

Document joint: COVID 19 : MESURES SANITAIRES COVEA – guide collaborateurs – 9^{ième} version
Consignes Covid-19

Gilles Koudjaali
RSS





Groupe COVEA
Madame Valérie HULEUX
86, rue Saint Lazare
CS10020
75320 PARIS Cedex 9

FO COVEA LE MANS

Paris, le 22 Juin 2021

Madame, Monsieur,

Je fais suite au courrier adressé à Madame RECHSTEINER en date du 15 juin dernier faisant état d'un certain nombre d'interrogations de votre part.

Permettez-moi de vous rappeler au préalable que les informations contenues dans la BDES sont accessibles aux représentants du personnel qui sont légitimes à les consulter, ainsi que le rappellent les dispositions de l'article 3.3 de l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein de l'UES COVEA en date du 7 novembre 2018.

Le fait que votre section syndicale n'y ait pas accès n'est donc lié qu'au résultat des urnes.

Par ailleurs, je note que vos questionnements s'appuient sur le Guide collaborateurs – 9ème version portant sur les Consignes Covid-19.

Il est parfaitement compréhensible que vous preniez connaissance des communications diffusées au sein de l'entreprise et en l'espèce, auprès de l'ensemble des collaborateurs de COVEA.

Bien évidemment, vous imaginez sans difficulté que les mesures qui y sont contenues ont fait l'objet d'échanges préalables avec les membres des instances représentatives du personnel pour les sujets relevant de leurs compétences ; membres qui ont eu l'occasion de poser toutes les questions qu'ils souhaitaient.

Il est à noter que le Guide que vous citez a fait l'objet d'une 10ème version, en date du 18 juin dernier.

Vous avez sans doute pu en prendre connaissance et c'est bien au regard de cette dernière version que je vais apporter des réponses à vos interrogations.

Vous précédez celles-ci de regrets au sujet de l'absence de vaccination par les services de santé au travail ou de fourniture d'autotests au sein de COVEA.

Sur le 1er sujet, permettez-moi de vous renvoyer à la communication en ligne sur la Workplace depuis la mi-avril dernier.

Concernant celui des autotests, il a été indiqué aux membres de la CSSCTC lors de sa réunion du 28 mai dernier, qu'il était examiné par nos médecins internes, mais que la Direction n'était pas favorable à leur mise en place, notamment en raison de la question de leur fiabilité.

Au niveau de l'organisation du travail au sein de COVEA, comme le rappelle le guide susvisé, il a été décidé de privilégier un retour modulé de l'ensemble des collaborateurs, en dehors de ceux déjà présents sur sites, en tenant compte des contraintes matérielles et organisationnelles spécifiques à chaque direction. Le nombre de jours de retour sur site est donc défini au niveau des dites directions.

Et pour répondre plus spécifiquement à l'une de vos questions, ces mesures ne signifient pas que soient supprimées les plages fixes.

A noter, si besoin était, qu'au regard de la situation sanitaire, l'accord télétravail Groupe en vigueur redeviendra le cadre de travail dès le 5 juillet prochain.

Les contraintes qui demeurent pour les collaborateurs sur site concernent principalement le respect des mesures barrières et en particulier le port permanent du masque, ainsi que la distanciation physique d'au moins un mètre avec un masque et 2 mètres en l'absence de masque (cas des lieux de restauration), ce qui peut nécessiter le cas échéant de mettre en place une jauge.

Sachez que nous restons extrêmement vigilants au respect de ces règles qui incombent à tous.

Au sujet de la restauration, vous demandez un accès spécifique pour l'offre Click and Collect, afin que le maximum de salariés puisse avoir la possibilité de déjeuner en extérieur. Sur ce point, je vous rappellerai que l'offre en question est disponible sur l'ensemble des sites centraux, depuis son PC ou smartphone, avec l'application « SOHAPPY ».

Ce sujet est d'ailleurs détaillé, comme d'autres, dans la FAQ spécifique COVID consultable dans la Workplace.

Concernant les conditions d'aération des locaux, celles-ci ont notamment été évoquées lors de la réunion de la CSSCTE du 28 mai dernier et les membres de cette instance ont été informés à nouveau des conditions d'aération des sites et notamment de ceux ne disposant pas de fenêtres pouvant être ouvertes.

Enfin, pour répondre à votre dernière question, il n'appartient pas au médecin du travail de délivrer une attestation au collaborateur s'étant identifié comme personne vulnérable, pour justifier son retour sur site.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Valérie HULEUX
Directrice des Affaires Sociales

